

УДК 005.956

Камарова Татьяна Александровна,  
старший преподаватель, kta-2014@yandex.ru,

Уральский государственный экономический университет, г.Екатеринбург

## **АУТПЛЕЙСМЕНТ КАК СОЦИАЛЬНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ В СОВРЕМЕННОМ УПРАВЛЕНИИ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: в статье рассматривается программа аутплейсмент как комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения, которые включают психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помогая им для дальнейшего трудоустройства. Также показывает этапы аутплейсмент, определяет положительные аспекты использования программы в организациях.

Ключевые слова: аутплейсмент, увольнение, сокращение, высвобождение персонала, трудоустройство.

Kamarova Tatiana Alexandrovna

## **OUTPLACEMENT AS SOCIAL TECHNOLOGY MODERN MANAGEMENT PERSONNEL RELEASE**

Abstract: The paper views the outplacement program as the measures complex aimed to smoothing the negative effects of a layoff, which include psychological support and counseling dismissed employees, helping them to further employment. Also reveals the stages of outplacement, identifies the beneficial aspects of using the program in organizations.

Keywords: outplacement, dismissal, reduction, release of personnel, employment.

В основе социально-экономической политики современного государства лежит задача обеспечения высокого уровня экономического развития и социального благополучия. В рамках данной задачи актуальность приобретают проблемы управления персоналом, решение которых очень многообразны и выражаются широким спектром альтернативных технологий управления персоналом.

Нередко компании испытывают необходимость для бизнеса снижать себестоимость, что приводит к поиску новых решений относительно персонала. Одним из таких решений может быть сокращение персонала. Организация и проведение процедуры увольнения является одной из самых неприятных и ответственных, где необходимо учитывать человеческий фактор, оценку профессиональных навыков и многое другое. Не редко процесс расторжения договора может сопровождаться проблемами для обеих сторон.

Умение цивилизованно разрешать кризисные ситуации создают и укрепляют позитивный имидж организации, что служит залогом ее длительного успешного функционирования на рынке. Одним из инструментов решения вопросов сокращения сотрудников является программа аутплейсмента.

Программа аутплейсмента – это организация процесса увольнения сотрудников наиболее щадящим и гуманным способом, который позволяет уменьшить риск юридических осложнений, сохранить позитивный имидж компании. Основанием этой услуги выступает то, что компания вынуждена расстаться с компетентным и квалифицированным сотрудником, для которого в новых условиях нет места в компании.

На Западе аутплейсмент появился в 1940-х годах, а на рубеже 70–80-х

годов XX века он оказался в центре внимания промышленных корпораций в связи с необходимостью преодоления назревшего кризиса занятости и потребностью реорганизовать собственную внутреннюю структуру. Активность в использовании этого инструмента возросла к середине 90-х годов, в настоящее время в США до 80% фирм пользуются этой услугой. Очень часто аутплейсмент указывается в трудовом договоре. В Японии – до 30% фирм, а в Европе – 15-20% фирм облегчают своим сотрудникам расставание с привычным местом работы и поиском новой. Следовательно, в настоящее время данный метод широко используется в мире. Применение такой услуги в компаниях говорит о социальной ответственности работодателей за свой персонал.

В России аутплейсмент как явление появился в конце 1998 г., когда экономический кризис привел к массовым увольнениям сотрудников многих компаний. В условиях нестабильной экономики технология аутплейсмента как один из видов услуг кадрового консалтинга с достаточной эффективностью может быть использована организациями для достойного, цивилизованного высвобождения работников. Компании, вынужденные сокращать свой персонал, стали обращаться в кадровые агентства с просьбой помочь трудоустроить своих сотрудников. Поскольку среди таких компаний было немало иностранных, которые привыкли цивилизованно расставаться со своим персоналом, то они и создали спрос на применение технологии аутплейсмента в нашей стране.

Процедура аутплейсмента включает различные методы помощи. В частности, индивидуальные консультации, тренинги. Если рассматривать детально, программа аутплейсмента включает в себя следующие пакеты услуг (см. рис.1):

1. Информационный пакет, предполагает подготовку рекомендательных писем, информирование о правах и гарантиях при увольнении и трудоустройстве, подготовку списка кадровых агентств, служб занятости и фирм с подобными вакансиями.

2. Консультационный – консультации по рынку труда, обучение методам поиска работы и поведению на интервью, консультирование по вопросам трудового законодательства.

3. Маркетинговый пакет – предполагает подготовку рекомендательных писем, характеристик; обучение эффективным приемам поиска работы и борьбе со стрессами; разработку и профессиональное составление резюме; рассылку резюме в ведущие кадровые агентства; размещение резюме на интернет порталах по трудоустройству; рассылку прямым потенциальным работодателям; тренинги по прохождению собеседования при приеме на работу, включая речь, мимику, жесты; отработку приемов телефонного общения; разработку индивидуальных планов поиска работы.

4. Психологический пакет, предполагает наличие отлаженной технологии процедуры увольнения, а также различные виды помощи в преодолении

стресса, повышение уровня самооценки; психологическую поддержку на любой стадии этапа трудоустройства и адаптации

5. Технический пакет предполагает обеспечение доступ в Интернет для поиска вакансий; обеспечение возможности пользоваться электронной почтой и факсом для рассылки резюме прямым работодателям и ведущим кадровым агентствам.

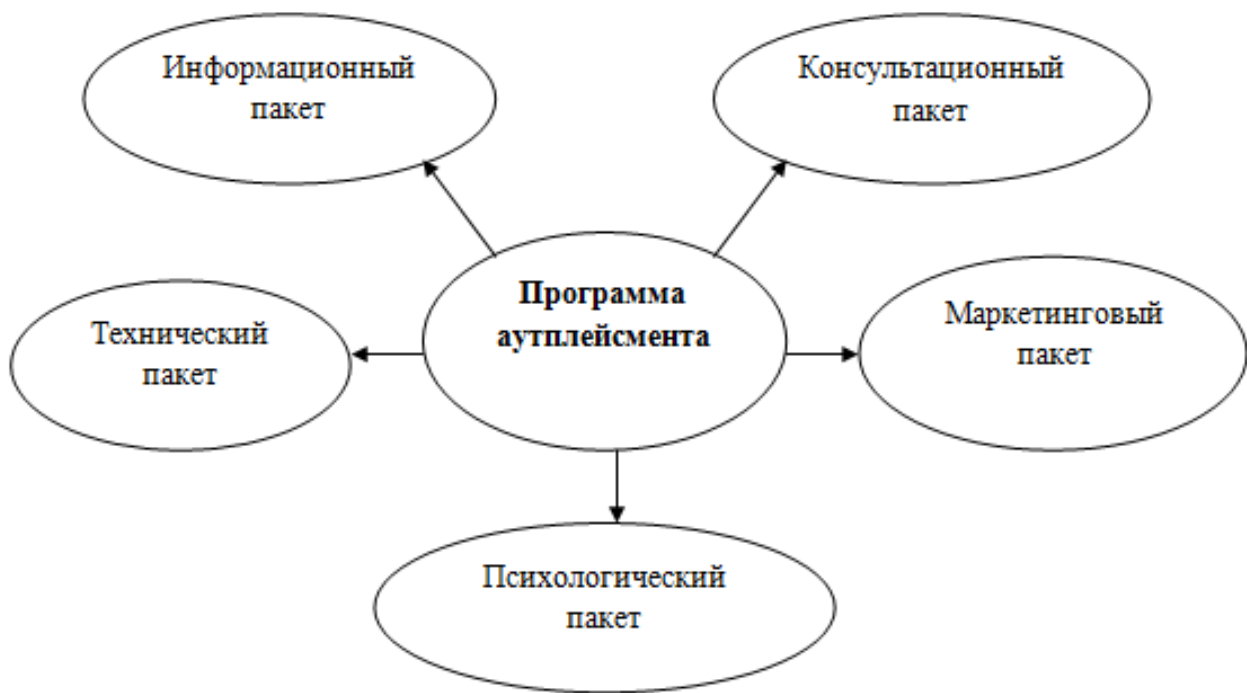


Рис.1. Пакеты услуг программы аутплейсмента

Применение программы аутплейсмента позволяет решить многие проблемы, избежать социальной напряженности на предприятии, социальных выплат, избежать негативной рекламы, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров, достойно расстаться работникам со своими работодателями. Использование программы аутплейсмент имеет следующие преимущества для увольняемых сотрудников и для компании (см. табл.1):

Таблица 1

Преимущества применения программы аутплейсмента

| Программа аутплейсмента позволяет:        |  |
|---|--|
| увольняемым сотрудникам:                  | компании:  |
| - освоить технологию поиска работы;       | - поддержать на должном уровне свой имидж;                                       |
| - узнать о современном рынке труда        | - сохранить лояльность сотрудников;  |
| - оценить свой профессиональный опыт;     | - предотвратить резкое снижение производительности труда;                        |
| - подготовить конкурентоспособное резюме; | - гибко управлять количеством персонала, вовлеченным в производственный процесс; |
| - отработать навыки прохождения интервью; | - передать часть нагрузки по администрированию персонала, расчету                |

|   |  |
|---|--|
|   | заработной платы и налогов, а также трудовые риски провайдеру;   |
| - получить информационную и психологическую поддержку | - продемонстрировать искреннюю заинтересованность руководства в дальнейшей судьбе сокращаемых сотрудников. |

Процедура аутплейсмента основывается на комплексе мероприятий, создающих увольняемым благоприятные условия выхода из компании с минимальным ущербом собственных интересов.

Применение аутплейсмента может дать положительный результат для компании, т.к. она демонстрирует, что несет социальную ответственность за своих работников, сохраняет свой имидж на экономическом рынке.

Тем не менее, не каждая компания в нашей стране готова финансировать полный цикл аутплейсмента, включая 100%-е трудоустройство, особенно при массовых увольнениях, а именно такой уровень позволяет извлечь из аутплейсмента максимальную выгоду.

Консультирование и содействие в трудоустройстве сокращаемого персонала помогает провести процесс сокращения цивилизованно, с наименьшими репутационными и юридическими рисками:

- это инвестиции в имидж компании как работодателя, заботящегося о своих сотрудниках и думающего об их судьбе;
- это «мягкое» расставание с сотрудниками, которое помогает сохранить рабочую атмосферу и производительность в коллективе в период реорганизации;
- это действительно помощь сотрудникам, становящимся для компании «бывшими», на сложном этапе их профессиональной судьбы и возможность сохранить с ними хорошие отношения.

Таким образом, увольняемый работник в рамках проведения процедуры аутплейсмента получает психологическую, информационную и консультационную помощь. А организация в результате этого процесса может получить следующие результаты: сохраняет со многими уволенными доброжелательные отношения, что может положительно сказаться при необходимости в будущем нанять их вновь; так же программа способствует сохранению благоприятной психологической обстановки для оставшихся работников, тем самым не снижается производительность труда и сохраняется имидж компании на рынке.

Следовательно, аутплейсмент позволяет избежать социальной напряженности в организации, социальных выплат, избежать негативных рекламаций, сформировать позитивный образ в глазах потенциальных партнеров, достойно расстаться работникам со своими работодателями

В настоящее время изменения в области политики и технологий управления человеческими ресурсами в трансформируемой экономике способствует развитию такой социальной технологии при высвобождении персоналом, как аутплейсмент.